

EFEKTIVITAS BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DALAM PROSES REKRUTMEN APARATUR SIPIL NEGARA DI KABUPATEN MAPPI PROVINSI PAPUA SELATAN

Yakobus P. L. Yermogoin

NPP. 31.1066

Asdaf Kabupaten Mappi, Provinsi Papua Selatan
Program Studi Administrasi Pemerintahan Daerah

Email: 31.1066@praja.ipdn.ac.id

Pembimbing Skripsi: H. Ismunarta, S.Sos., M.Si

ABSTRACT

(Problem Statement/Background (GAP): *The recruitment of Civil Servants (ASN) is a crucial aspect in ensuring the quality of public services in regional governments. In Mappi Regency, South Papua Province, the recruitment process still faces challenges related to planning, implementation, and accountability. Purpose:* his research aims to analyze the effectiveness of the recruitment process for ASN conducted by the Regional Civil Service Agency (BKD) of Mappi Regency. **Method:** *research uses a qualitative approach with data collection techniques including interviews, observation, and documentation. The theory used is the effectiveness model by Richard M. Steers, which consists of goal attainment, integration, and adaptation. Result:* findings indicate that although BKD Mappi has made efforts to improve the recruitment process, there are still weaknesses in coordination, data management, and human resources. Recruitment is often hampered by inadequate administrative preparation, lack of inter-agency synergy, and limited digital systems. **Conclusion :** *The effectiveness of the ASN recruitment process by BKD Mappi is still not optimal. There needs to be strengthening in terms of planning, inter-agency cooperation, and the use of technology to support transparency and accountability in ASN recruitment.*

Keywords: *Effectiveness, Recruitment, Civil Servants, Regional Personnel Agency*

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Rekrutmen Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan aspek penting dalam menjamin kualitas pelayanan publik di pemerintah daerah. Di Kabupaten Mappi, Provinsi Papua Selatan, proses rekrutmen masih menghadapi tantangan dalam aspek perencanaan, pelaksanaan, hingga pertanggungjawaban. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas proses rekrutmen ASN yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Mappi. **Metode:** Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teori yang

digunakan adalah model efektivitas dari Richard M. Steers yang mencakup pencapaian tujuan, integrasi, dan adaptasi. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun BKD Mappi telah melakukan upaya perbaikan dalam proses rekrutmen, masih terdapat kelemahan pada aspek koordinasi, pengelolaan data, dan sumber daya manusia. Proses rekrutmen sering terkendala oleh kesiapan administrasi yang kurang memadai, lemahnya sinergi antar instansi, dan keterbatasan sistem digital. **Kesimpulan:** Efektivitas proses rekrutmen ASN oleh BKD Kabupaten Mappi masih belum optimal. Diperlukan penguatan dalam hal perencanaan, kerja sama lintas sektor, serta pemanfaatan teknologi untuk mendukung transparansi dan akuntabilitas rekrutmen ASN.

Kata Kunci: Efektivitas, Rekrutmen, Aparatur Sipil Negara, Badan Kepegawaian Daerah,

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara demokratis yang berdasarkan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Salah satu pilar penting dalam pelaksanaan pemerintahan adalah keberadaan Aparatur Sipil Negara (Khanal et al., 2022), yang memiliki peran sentral dalam menjalankan roda pemerintahan dan pelayanan publik. Kualitas ASN akan sangat menentukan baik buruknya penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan terhadap masyarakat. Oleh karena itu, rekrutmen ASN harus dilakukan secara objektif, transparan, dan sesuai kebutuhan organisasi (Rustiadi, 2015). Rekrutmen dan pengelolaan aparatur sipil negara (ASN) di Indonesia menghadapi tantangan yang cukup besar, terutama di daerah. Masalah-masalah yang dihadapi antara lain keterlambatan dalam proses rekrutmen, nepotisme, dan infrastruktur yang kurang memadai untuk tes seleksi (PRASETIA, 2019). Kualitas ASN secara langsung berdampak pada penyediaan layanan publik dan tata kelola pemerintahan yang baik (Ciptono, 2021). Untuk mengatasi masalah-masalah tersebut, diperlukan sistem rekrutmen yang lebih efektif berdasarkan kemampuan dan bukan berdasarkan koneksi politik (Gadowska, 2018).

Dalam konteks otonomi daerah, Pemerintah Kabupaten Mappi yang berada di Provinsi Papua Selatan diberikan kewenangan untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri, termasuk dalam manajemen kepegawaian. Namun demikian, pelaksanaan rekrutmen ASN di Kabupaten Mappi masih dihadapkan pada sejumlah tantangan. Salah satunya adalah keterlambatan pelaksanaan proses rekrutmen yang seringkali disebabkan oleh koordinasi yang kurang efektif antara pemerintah daerah dan pemerintah pusat. Selain itu, masih terdapat praktik-praktik yang tidak sesuai dengan prinsip meritokrasi, seperti nepotisme dan intervensi pihak-pihak tertentu dalam proses seleksi (LALA, 2023). Kendala lain yang dihadapi adalah minimnya fasilitas dan infrastruktur pendukung dalam pelaksanaan seleksi, seperti terbatasnya jumlah komputer untuk Computer Assisted Test (CAT) dan keterbatasan jaringan internet di daerah terpencil. Hal ini berdampak pada tidak optimalnya pelaksanaan seleksi, serta menimbulkan ketidakpuasan masyarakat terhadap hasil yang diperoleh (Ruhana, 2018). Tidak hanya itu, proses penyampaian informasi kepada peserta seleksi juga dinilai masih belum efisien, sehingga memunculkan dugaan akan kurangnya transparansi dari pihak penyelenggara.

Situasi tersebut berimplikasi terhadap mutu dan profesionalitas ASN yang direkrut (Virmandes et al., 2024), yang pada akhirnya akan mempengaruhi kualitas pelayanan publik di daerah (Hulu et al., 2024). Padahal, keberadaan ASN yang profesional dan kompeten merupakan prasyarat mutlak dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) di daerah. Oleh karena itu, efektivitas Badan Kepegawaian Daerah (BKD) sebagai lembaga teknis yang menangani urusan kepegawaian menjadi sangat krusial. Dalam kajian ini, penulis mengangkat tema efektivitas BKD dalam proses rekrutmen ASN di Kabupaten

Mappi. Efektivitas diukur menggunakan pendekatan teori Duncan dalam Steers, yang meliputi tiga indikator utama pencapaian tujuan (*goal attainment*), integrasi (*integration*), dan adaptasi (*adaptation*). Ketiga indikator ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai sejauh mana BKD Kabupaten Mappi mampu menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif dalam proses rekrutmen ASN. Penelitian ini menjadi relevan mengingat pentingnya reformasi birokrasi dalam upaya membentuk ASN yang berkinerja tinggi. Rekrutmen ASN harus dipastikan tidak hanya sebagai formalitas administratif, melainkan sebagai proses strategis untuk memperoleh sumber daya manusia yang unggul. Oleh sebab itu, efektivitas lembaga pelaksana rekrutmen harus menjadi fokus perhatian bagi semua pihak, terutama dalam konteks daerah tertinggal seperti Kabupaten Mappi yang memiliki tantangan geografis dan demografis tersendiri.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (Gap Penelitian)

Permasalahan utama dalam penelitian ini terletak pada kesenjangan antara peran ideal BKD dalam melaksanakan rekrutmen ASN secara efektif dan kondisi nyata di Kabupaten Mappi. Idealnya, rekrutmen ASN dilakukan dengan prinsip meritokrasi dan manajemen terbuka. Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan adanya praktik-praktik administratif yang kaku, keterbatasan digitalisasi, serta belum optimalnya komunikasi antarinstansi. Penelitian ini hadir untuk mengisi kekosongan kajian akademik terkait efektivitas kelembagaan BKD di wilayah tertinggal seperti Kabupaten Mappi.

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian oleh (Watopa et al., 2018) Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa kinerja BKD Kabupaten Waropen dalam proses rekrutmen ASN sudah cukup baik dan telah dilaksanakan sesuai dengan regulasi yang berlaku. Penempatan jabatan ASN telah disesuaikan dengan kemampuan dan kompetensi PNS masing-masing, sehingga pelaksanaan tugas dapat berjalan lebih efektif yang menekankan pentingnya reformasi dalam sistem penempatan jabatan, agar selaras dengan prinsip meritokrasi. Selanjutnya Penelitian oleh Efelin et al. (2022), Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Hasil temuan menyatakan bahwa peranan BKD dalam pelaksanaan rekrutmen telah berjalan cukup optimal. Namun demikian, penelitian ini juga menemukan bahwa proses rekrutmen perlu ditingkatkan pada aspek identifikasi kebutuhan formasi dan penyusunan perencanaan SDM, agar hasil rekrutmen benar-benar menjawab kebutuhan strategis perangkat daerah. Temuan ini menekankan perlunya optimalisasi fungsi perencanaan kebutuhan ASN sebelum pelaksanaan rekrutmen dilakukan. Selanjutnya penelitian (Ismail (2018) Penelitian ini juga menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Kesimpulan dari penelitian ini menyebutkan bahwa efektivitas BKD dalam melaksanakan penerimaan CPNS masih tergolong rendah. Hal ini disebabkan belum adanya penerapan Standar Pelayanan Minimal (SPM) secara optimal, lemahnya sistem pengawasan internal, serta belum meratanya penggunaan teknologi informasi dalam proses seleksi. Selain itu, praktik transparansi dan akuntabilitas masih menjadi kendala dalam menjaga integritas dan kepercayaan publik terhadap proses seleksi ASN. Selanjutnya Zein et al. (2025) kinerja BKPSDM Kota Banjarbaru dalam rekrutmen PPPK tergolong produktif dengan keberhasilan memenuhi seluruh formasi dan peningkatan Indeks Profesionalitas ASN. Dari segi kualitas layanan, BKPSDM menyediakan informasi jelas dan menjalankan seleksi transparan melalui CAT. Responsivitas terjaga dengan kanal komunikasi aktif untuk pelamar. Dalam aspek responsibilitas, proses seleksi dilakukan sesuai regulasi dengan keterbukaan hasil seleksi. Mius

et al. (2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan seleksi terbuka berjalan dengan komunikasi yang efektif dan pembagian wewenang yang jelas antar pihak terkait. Namun, terdapat tantangan berupa kebutuhan dana besar untuk membangun pusat penilaian (*assessment center*), ketidakpastian waktu pada setiap tahap seleksi, serta perlunya pengayaan model implementasi kebijakan dengan memasukkan variabel lingkungan dan transparansi komunikasi. Penelitian ini menegaskan pentingnya pengelolaan sumber daya dan transparansi dalam seleksi.

1.4. Pernyataan Keterbaruan Ilmiah

Perbedaan utama antara penelitian-penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu terletak pada fokus dan lokasi kajian yang lebih spesifik dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang lebih menekankan pada efektivitas BKD secara umum dalam penerimaan CPNS atau kinerja pegawai berdasarkan kompetensi, penelitian ini secara khusus mengkaji efektivitas Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mappi dalam proses rekrutmen ASN secara menyeluruh. Penekanan pada aspek efektivitas yang meliputi kualitas layanan, transparansi proses seleksi, responsivitas, serta akuntabilitas yang diterapkan oleh BKD dalam konteks rekrutmen ASN di daerah yang relatif jarang mendapat perhatian dalam literatur sebelumnya. Selain itu, penelitian ini juga mengidentifikasi kendala teknis dan persepsi masyarakat sebagai variabel penting yang mempengaruhi efektivitas pelaksanaan rekrutmen, yang belum banyak diangkat dalam studi-studi terdahulu. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi baru dalam memperkaya pemahaman mengenai dinamika rekrutmen ASN di tingkat daerah, khususnya di Kabupaten Mappi, serta memberikan rekomendasi praktis untuk meningkatkan efektivitas dan transparansi proses rekrutmen di Badan Kepegawaian Daerah.

1.5. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui, menganalisis dan menilai seberapa efektif Badan Kepegawaian Daerah dalam pelaksanaan Rekrutmen Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Mappi.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode induktif yang bertujuan untuk menggambarkan kondisi nyata pelaksanaan rekrutmen ASN oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD). Pendekatan ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai efektivitas proses rekrutmen ASN. Menurut Creswell (2016), “*research as key instruments. Qualitative researcher collect their own data through documentation, observation, or interview with the participant,*” yang berarti bahwa peneliti adalah instrumen utama dalam penelitian kualitatif dan mengumpulkan data sendiri melalui dokumentasi, observasi, atau wawancara langsung dengan partisipan. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini diperoleh melalui observasi, dokumentasi, dan wawancara semi terstruktur yang mendalam dengan pihak terkait. Analisis data dilakukan dengan menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman yang meliputi tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan secara sistematis untuk menghasilkan temuan yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang telah penulis kumpulkan, analisis dilakukan dengan merujuk pada teori Efektivitas Organisasi yang dikemukakan oleh Duncan dalam Steers. Teori ini mencerminkan harapan yang ingin dicapai dengan mengamati hasil dari kegiatan yang dilaksanakan, serta mengevaluasi tingkat efisiensi dan efektivitas suatu organisasi pemerintah. Analisis dilakukan melalui pendekatan kualitatif deskriptif yang dikaji secara mendalam berdasarkan wawancara dengan berbagai informan, dokumen resmi, serta hasil pengamatan di lapangan.

3.1. Efektivitas BKD Kabupaten Mappi dalam Proses Rekrutmen ASN

Efektivitas suatu organisasi publik seperti Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dapat diukur dari kemampuannya dalam menjalankan fungsi dan tugas secara optimal, khususnya dalam rekrutmen Aparatur Sipil Negara (ASN). Penelitian ini menggunakan perspektif Duncan dalam Steers (1985) yang menitikberatkan pada tiga dimensi utama: pencapaian tujuan (goal attainment), integrasi (integration), dan adaptasi (adaptation). Ketiga dimensi ini digunakan untuk mengkaji efektivitas BKD Kabupaten Mappi dalam melaksanakan proses rekrutmen ASN secara objektif, profesional, dan akuntabel.

1. Pencapaian Tujuan

Dimensi ini mengevaluasi sejauh mana BKD mampu mencapai target yang telah ditentukan dalam proses rekrutmen ASN, yaitu memastikan bahwa seluruh tahapan pelaksanaan berjalan sesuai regulasi dan menghasilkan ASN yang kompeten. Berdasarkan data yang diperoleh dari BKD Kabupaten Mappi, pelaksanaan rekrutmen CPNS tahun 2023 menargetkan pengisian sebanyak 402 formasi dari total 2034 pelamar. Proses seleksi terdiri dari seleksi administrasi, Seleksi Kompetensi Dasar (SKD), dan Seleksi Kompetensi Bidang (SKB), yang mengacu pada ketentuan nasional sebagaimana diatur dalam PP No. 11 Tahun 2017. Secara kuantitatif, target rekrutmen berhasil dicapai dengan terpenuhinya seluruh formasi sesuai kebutuhan pemerintah daerah, yang sebagian besar diperuntukkan bagi tenaga pendidik, tenaga kesehatan, dan tenaga teknis infrastruktur. Namun, dari sudut pandang kualitatif, pencapaian ini belum mencerminkan efektivitas secara menyeluruh. Salah satu indikatornya adalah adanya keterlambatan dalam pengumuman hasil akhir seleksi yang menimbulkan ketidakpastian dan keresahan di kalangan peserta. Lebih lanjut, proses ini juga sempat tertunda pada tahun 2024 dan 2025 akibat kebijakan nasional yang memprioritaskan pengangkatan tenaga honorer, sehingga BKD tidak dapat membuka rekrutmen secara terbuka. Masalah paling signifikan yang memengaruhi dimensi pencapaian tujuan adalah dugaan praktik nepotisme (ALFARI et al., 2020). Dari hasil wawancara dengan beberapa informan, ditemukan adanya indikasi bahwa sejumlah peserta yang tidak memenuhi passing grade tetap dinyatakan lulus seleksi karena kedekatan hubungan dengan pihak internal. Hal ini menunjukkan adanya distorsi terhadap prinsip meritokrasi yang menjadi fondasi utama rekrutmen ASN. Dengan demikian, meskipun capaian administratif dan kuota telah terpenuhi, efektivitas dalam aspek substansi dan kualitas output masih perlu dikaji lebih lanjut. Selain itu, keterbatasan fasilitas teknis juga memengaruhi efisiensi pencapaian tujuan. Dalam pelaksanaan tes CAT, hanya tersedia 100 unit komputer yang digunakan secara bergantian dalam beberapa sesi selama tiga hari. Lokasi ujian pun hanya tersedia di satu gedung, yakni Laboratorium Komputer SMK Negeri 1 Obaa, yang menyebabkan kepadatan dan risiko keterlambatan tahapan seleksi. Hal ini secara langsung menghambat kecepatan pencapaian target institusi dan memengaruhi kepuasan peserta seleksi.

2. Integrasi

Integrasi menggambarkan seberapa baik BKD Kabupaten Mappi membangun sinergi internal dan eksternal dalam penyelenggaraan proses rekrutmen. Pada level internal, BKD telah berupaya menyusun panitia pelaksana rekrutmen yang melibatkan berbagai bidang teknis, termasuk bagian administrasi, teknologi informasi, dan komunikasi publik. Namun, integrasi antarunit kerja tersebut masih belum berjalan optimal karena belum adanya sistem koordinasi dan komunikasi terpadu yang didukung dengan panduan teknis yang baku seperti SOP (Standard Operating Procedure). Beberapa kegiatan seperti verifikasi dokumen dan pelaksanaan SKD masih berjalan secara sektoral tanpa pengawasan terpadu dari tim pengendali pusat.

Secara eksternal, BKD telah menggunakan berbagai media untuk menyampaikan informasi rekrutmen kepada masyarakat, seperti website resmi pemerintah daerah, akun media sosial, dan papan pengumuman di kantor distrik. Akan tetapi, pemanfaatan media informasi tersebut belum sepenuhnya menjangkau seluruh wilayah Kabupaten Mappi yang secara geografis sangat luas dan memiliki keterbatasan akses komunikasi. Masyarakat di daerah pedalaman, terutama Orang Asli Papua (OAP), mengaku tidak mengetahui secara rinci tahapan dan jadwal seleksi karena kurangnya edukasi digital dan keterbatasan perangkat.

Koordinasi dengan instansi pusat seperti Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan Kementerian PAN-RB juga belum menunjukkan integrasi strategis. Dalam pelaksanaannya, BKD masih sangat bergantung pada keputusan pusat terkait kuota formasi, jenis jabatan, dan kebijakan pengangkatan tenaga honorer. Hal ini menunjukkan bahwa otonomi daerah dalam manajemen ASN masih terbatas, sehingga memengaruhi fleksibilitas BKD dalam merespons kebutuhan daerah secara langsung. Salah satu persoalan integrasi lainnya adalah rendahnya partisipasi stakeholder lokal dalam proses seleksi. Beberapa tokoh masyarakat dan pemangku kepentingan daerah merasa tidak dilibatkan dalam tahap awal penyusunan formasi ataupun sosialisasi kebijakan rekrutmen. Hal ini berdampak pada lemahnya rasa memiliki terhadap proses seleksi yang sedang berlangsung, sehingga mendorong munculnya opini negatif terhadap hasil seleksi ASN di Kabupaten Mappi.

3. Adaptasi

Adaptasi merupakan dimensi yang sangat penting dalam konteks reformasi birokrasi. BKD Kabupaten Mappi telah menunjukkan langkah adaptif dalam beberapa aspek teknis, antara lain pelaksanaan rekrutmen berbasis CAT (Computer Assisted Test) yang merupakan tuntutan sistem seleksi nasional. Penerapan CAT ini bertujuan untuk meningkatkan objektivitas dan transparansi seleksi, sekaligus meminimalisasi intervensi pihak luar. Selain itu, BKD mulai mengintegrasikan sistem informasi manajemen kepegawaian berbasis daring untuk pendaftaran, verifikasi, hingga pengumuman hasil seleksi. Digitalisasi ini merupakan bentuk adaptasi terhadap perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, yang dapat meningkatkan efisiensi pelaksanaan rekrutmen. Upaya pelatihan bagi petugas teknis dan penyusunan modul pelatihan untuk peserta lokal juga menjadi bagian dari program adaptif BKD dalam menjawab keterbatasan SDM.

Namun, tantangan utama dalam dimensi adaptasi adalah keterbatasan anggaran yang berdampak pada minimnya dukungan sarana dan prasarana, serta rendahnya kompetensi pegawai dalam mengelola sistem digital. Beberapa petugas BKD masih mengalami kesulitan dalam mengoperasikan aplikasi seleksi berbasis daring dan belum memiliki keahlian dalam mengelola basis data secara optimal. Selain itu, belum semua tahapan rekrutmen memiliki dokumen pedoman kerja atau SOP yang jelas, yang menyebabkan inkonsistensi pelaksanaan antarperiode. Kondisi sosial budaya juga menjadi faktor eksternal yang memengaruhi adaptasi

BKD. Budaya kekeluargaan yang kuat di lingkungan birokrasi Papua menyebabkan munculnya tekanan sosial dalam proses seleksi ASN. Praktik titipan dari tokoh masyarakat atau pihak internal menjadi tantangan bagi pelaksanaan seleksi yang netral dan profesional. Hal ini menunjukkan bahwa adaptasi terhadap sistem merit belum sepenuhnya berhasil, dan BKD perlu mengembangkan strategi komunikasi perubahan budaya kerja kepada seluruh lapisan masyarakat. Di sisi lain, BKD telah merencanakan langkah konkret dalam rangka peningkatan adaptasi Penambahan perangkat CAT sebanyak 150 unit untuk menunjang pelaksanaan seleksi secara efisien dan serentak, Penguatan jaringan internet di distrik-distrik yang menjadi lokasi ujian untuk meminimalisasi gangguan teknis, pelatihan literasi digital bagi peserta Orang Asli Papua agar mampu bersaing secara setara, peningkatan kualitas SDM internal melalui pelatihan teknis pengelolaan sistem informasi dan manajemen seleksi. Langkah-langkah ini mencerminkan keseriusan BKD Kabupaten Mappi dalam memperbaiki kinerja kelembagaan secara bertahap dan berkelanjutan. Namun, perlu adanya dukungan dari pemerintah pusat dan DPRD dalam bentuk alokasi anggaran yang memadai serta kebijakan afirmatif bagi daerah tertinggal agar reformasi birokrasi benar-benar menyentuh seluruh wilayah Nusantara secara adil.

Secara umum, efektivitas BKD Kabupaten Mappi dalam proses rekrutmen ASN menunjukkan hasil yang beragam. Di satu sisi, adanya kemauan untuk beradaptasi dengan sistem nasional dan pemenuhan kuota formasi menjadi indikator keberhasilan. Namun, di sisi lain, masih terdapat berbagai hambatan struktural dan kultural yang menghambat efektivitas secara substantif. Beberapa hambatan tersebut antara lain: lemahnya integrasi internal dan eksternal, praktik nepotisme, keterbatasan infrastruktur, serta rendahnya literasi digital masyarakat. Untuk itu, BKD Kabupaten Mappi perlu menyusun strategi komprehensif yang tidak hanyaberorientasi pada pencapaian kuota formasi, tetapi juga memastikan kualitas, integritas, dan akuntabilitas setiap tahap rekrutmen. Pendekatan berbasis masyarakat (*community-based approach*) dapat menjadi alternatif dalam membangun kepercayaan publik, sekaligus menanamkan prinsip meritokrasi sejak tahap awal. Dengan memperkuat sinergi kelembagaan, meningkatkan kapasitas SDM, dan mengembangkan sistem rekrutmen yang adaptif terhadap tantangan lokal, maka efektivitas BKD dalam proses rekrutmen ASN akan lebih maksimal, berkelanjutan, dan inklusif.

3.4. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Mappi dalam proses rekrutmen Aparatur Sipil Negara (ASN) masih menghadapi sejumlah tantangan struktural dan kultural. Untuk memperkuat posisi ilmiah penelitian ini, dilakukan perbandingan dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya yang memiliki fokus serupa, meskipun dalam konteks dan wilayah yang berbeda. Sama halnya dengan temuan Watopa et al. (2018) di Kabupaten Waropen, Provinsi Papua, penelitian ini juga menemukan bahwa sistem rekrutmen ASN memiliki hubungan erat dengan pelaksanaan prinsip meritokrasi. Watopa et al. menekankan bahwa penempatan jabatan yang disesuaikan dengan kompetensi mampu meningkatkan efektivitas kinerja ASN. Penelitian ini memperkuat temuan tersebut, dengan menambahkan bahwa meskipun formasi telah dipenuhi di Kabupaten Mappi, penempatan dan proses seleksi masih rentan terhadap intervensi, sehingga pencapaian tujuan belum optimal secara substansi. Berbeda dengan penelitian Efelin et al. (2022) yang menyatakan bahwa rekrutmen di Kabupaten Sitaro telah cukup optimal namun masih memerlukan peningkatan dalam perencanaan kebutuhan formasi, penelitian ini menunjukkan bahwa justru

pada tahap pelaksanaan rekrutmenlah kendala paling besar terjadi. Di Kabupaten Mappi, proses administrasi, pelaksanaan CAT, hingga pengumuman hasil seleksi masih mengalami hambatan serius, seperti keterbatasan perangkat dan konektivitas internet yang lemah. Hal ini mengindikasikan bahwa tantangan di daerah tertinggal tidak hanya pada tahap perencanaan SDM, tetapi juga menyentuh aspek teknis pelaksanaan seleksi secara langsung. Temuan ini menolak sebagian hasil dari penelitian Ismail (2018) yang menyatakan bahwa rendahnya efektivitas dalam rekrutmen ASN lebih disebabkan oleh belum optimalnya penerapan Standar Pelayanan Minimal (SPM). Dalam konteks Kabupaten Mappi, meskipun SPM penting, kendala utama yang dihadapi lebih bersifat struktural dan infrastruktur, seperti minimnya sarana teknologi, keterbatasan SDM pelaksana, serta budaya birokrasi yang masih kental dengan praktik nepotisme. Selain itu, tingkat literasi digital masyarakat yang rendah menyebabkan proses rekrutmen daring menjadi tidak inklusif dan tidak dapat menjangkau seluruh lapisan pelamar secara merata. Temuan ini juga memperkuat hasil studi Zein et al. (2025) yang menunjukkan bahwa keberhasilan rekrutmen ASN sangat bergantung pada keterbukaan informasi, pemanfaatan teknologi, dan responsivitas instansi pelaksana. Penelitian Zein et al. menyebutkan bahwa di Kota Banjarbaru, seleksi PPPK berjalan baik karena adanya kanal komunikasi aktif, informasi yang jelas, dan pelaksanaan CAT yang transparan. Dalam penelitian ini, BKD Kabupaten Mappi memang telah mengadopsi sistem CAT, tetapi belum disertai dengan kesiapan infrastruktur dan komunikasi yang memadai. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat argumen bahwa efektivitas rekrutmen tidak hanya ditentukan oleh sistem yang digunakan, tetapi juga kesiapan lingkungan pelaksanaannya. Temuan ini juga senada dengan penelitian Mius et al. (2019) yang menyoroti pentingnya manajemen sumber daya, transparansi komunikasi, dan pembagian peran yang jelas antar pemangku kepentingan dalam pelaksanaan seleksi terbuka. Di Kabupaten Mappi, ditemukan bahwa pembagian peran dalam pelaksanaan rekrutmen belum berjalan optimal. Koordinasi antarunit kerja BKD tidak ditopang oleh SOP yang baku dan pengawasan yang memadai. Di sisi lain, belum tersedia kanal komunikasi formal yang mampu menjawab kebutuhan informasi masyarakat secara real time. Oleh karena itu, penelitian ini menambahkan bahwa di daerah-daerah dengan keterbatasan geografis dan sosial seperti Mappi, peran komunikasi publik dan keterlibatan stakeholder menjadi sangat krusial.

IV. KESIMPULAN

Efektivitas rekrutmen ASN oleh BKD Kabupaten Mappi masih belum optimal. Secara kuantitatif, target formasi yang ditetapkan pemerintah pusat memang telah tercapai, namun secara kualitas masih menghadapi berbagai kendala, seperti dugaan intervensi, praktik nepotisme, serta ketidakpatuhan terhadap prinsip meritokrasi. Koordinasi internal antarunit di BKD belum berjalan efektif, SOP belum jelas, dan komunikasi dengan masyarakat, khususnya di daerah pedalaman, masih terbatas. Meskipun BKD telah berupaya menyesuaikan diri dengan sistem rekrutmen nasional berbasis digital, keterbatasan infrastruktur, perangkat, dan literasi digital menjadi hambatan utama. Selain itu, budaya birokrasi yang masih mengedepankan relasi personal turut menghambat objektivitas proses seleksi. Oleh karena itu, dibutuhkan reformasi menyeluruh baik dari sisi sistem, peningkatan kapasitas SDM, hingga perubahan budaya kerja menuju rekrutmen ASN yang profesional, transparan, dan berbasis kompetensi.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini terbatas pada lingkup BKD Kabupaten Mappi sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasi ke daerah lain. Data bersifat kualitatif dan sangat bergantung

pada subjektivitas informan.. Keterbatasan waktu dan biaya juga membatasi cakupan data serta kedalaman observasi.

Arah Masa Depan Penelitian (future work). Penelitian selanjutnya dapat mencakup perbandingan antar daerah, pendekatan kuantitatif, serta analisis mendalam terhadap efektivitas kebijakan pusat dalam mendukung rekrutmen ASN di wilayah tertinggal.

V. Ucapan Terimakasih

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam pelaksanaan dan penyusunan penelitian ini. Terutama penulis mengucapkan terima kasih kepada BKD Kabupaten Mappi dan jajarannya, para informan, pembimbing akademik, serta semua pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan penelitian ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Alfariji, M., Rorong, A., & Tampongangoy, D. (2020). Ewektifitas Prosedur Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Aparatur Kabupaten Pulau Taliabu. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(97). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/download/31479/30111>
- Ciptono, C. (2021). Kajian Optimalisasi Bermartabat Komisi Asn Menuju Good Government. *Petita*, 3(2), 179–189. <https://journal.unrika.ac.id/index.php/petita/article/download/3825/2622>
- Creswell, J. W. (2016). *Research Design : Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran* ((Edisi Keempat)). Pustaka Belajar.
- Efelin, K. S., Pangemanan, S. E., & Kasenda, V. (2022). Peranan Badan Kepegawaian Daerah Dalam Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro Tahun 2019/2020. *GOVERNANCE*, 2(1). <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/governance/article/view/40140/36020>
- Gadowska, K. (2018). Constitutional values and civil servant recruitment: The principles for filling revenue service positions in Poland. *Communist and Post-Communist Studies*, 51(3), 257–271. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.postcomstud.2018.07.003>
- Hulu, A. R., Ndraha, A. B., Lase, D., & Halawa, O. (2024). Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Perspektif Pengadaan Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gunungsitoli. *Arus Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 4(3), 1543–1552. <https://doi.org/10.57250/ajsh.v4i3.725>
- Ismail, N. (2018). Efektifitas Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gorontalo dalam Penyelenggaraan Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil. *Gorontalo Law Review*, 1(1), 50–66. <https://jurnal.unigo.ac.id/index.php/golrev/article/viewFile/97/94>
- Khanal, R., Gupta, A. K., & Bhattarai, P. C. (2022). Civil servants' integrity in public sector: the case of Nepal. *Heliyon*, 8(12), e12632. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e12632>

- Lala, J. G. A. L. (2023). Strategi Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Badan Kepegawalan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tomohon Provinsi Sulawesi Utara. *Ipdn*.
- Mius, A., Suradinata, E., Ilham, M., & Djaenuri, H. M. A. (2019). Implementasi kebijakan seleksi terbuka dalam jabatan pimpinan tinggi pratama di kota pekanbaru provinsi riau. *Jurnal Kebijakan Pemerintahan*, 49–73. <https://doi.org/10.33701/jkp.v2i1.917>
- PRASETIA, E. H. (2019). *Kompetensi Aparatur Sipil Negara dalam Peningkatan Mutu Pelayanan Publik*. Universitas Airlangga. <https://doi.org/10.20473/jd.v2i6.15944>
- Ruhana, F. (2018). Analisis Penerapan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Berbasis Computer Assisted Test (CAT) pada Badan Kepegawaian Negara. *Jurnal MSDM IPDN*, 5(2).
- Rustiadi, S. (2015). Creating Better Education System, Building Stronger Human Capital: A Creative Industries Perspective. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 169, 378–386. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.323>
- Virnandes, S. R., Shen, J., & Vlahu-Gjorgievska, E. (2024). Building public trust through digital government transformation: A qualitative study of Indonesian civil service agency. *Procedia Computer Science*, 234, 1183–1191. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.procs.2024.03.114>
- Watopa, L., Rorong, A. J., & Tampi, G. B. (2018). Kinerja badan kepegawaian daerah dalam proses perekrutan aparatur negeri sipil di Kabupaten Waropen Provinsi Papua. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(53). <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/JAP/article/view/19241/18792>
- Zein, M. H. M., Wijaya, A., & Septiani, S. (2025). Analisis Efektivitas Rekrutmen PPPK di Kota Banjarbaru: Tantangan dan Strategi Peningkatan Kinerja BKPSDM. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Sosial, Politik Dan Humaniora*, 4(1), 107–118. <https://prin.or.id/index.php/JURRISH/article/download/4824/3715>